

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 1.10.2024 – 31.12.2026

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov medzi:

Záhorské múzeum v Skalici

(ďalej len „Záhorské múzeum“ resp. „zamestnávateľ“)

zastúpené riaditeľom múzea

ThLic. Mgr. Martinom Hoferkom, Th.D.

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry Záhorské múzeum v Skalici

(ďalej len „základná organizácia“)

zastúpená jej predsedníčkou

Mgr. Soňou Spáčilovou

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

1. Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis v súlade s uvedeným zákonom. Táto kolektívna zmluva upravuje aj postavenie odborovej organizácie, vzájomné vzťahy zmluvných strán, sociálne podmienky a tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Čl. 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Záhorského múzea, ktorí majú so Záhorským múzeom založený pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy (ďalej len „zamestnanec“), ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

DRUHÁ ČASŤ

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. 4

1. Závodný výbor základnej organizácie je jediným zástupcom zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní so Záhorským múzeom.
2. Záhorské múzeum rešpektuje práva závodného výboru základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Záhorské múzeum nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
4. Základná organizácia ponúkne zamestnancovi členstvo v odborovej organizácii po uplynutí skúšobnej doby. Poskytne mu tiež informácie o základnej organizácii minimálne v rozsahu základných údajov, ktoré zahŕňajú názov, sídlo, adresu elektronickej pošty, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa.
5. Základná organizácia informuje zamestnancov o svojej činnosti zverejňovaním oznamov v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa (Intranet).

Čl. 5

1. Záhorské múzeum poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Záhorské múzeum poskytne členovi odborového orgánu na činnosť v odborovej organizácii pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 1 a 2 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Čl. 6

1. Záhorské múzeum poskytne základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosť s nevyhnutným technickým vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, ako aj náklady telekomunikačných a spojových služieb či bežné kancelárske potreby. Na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie poskytne zamestnávateľ členom orgánov odborovej organizácie služobné motorové vozidlo.

Čl. 7

1. Záhorské múzeum sa zaväzuje vopred prerokovať so závodným výborom základnej organizácie návrhy vnútorných predpisov týkajúce sa pracovných, organizačných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) návrh pracovného a organizačného poriadku alebo ich zmenu,
 - c) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - d) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
 - e) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných, rekreačných a kultúrnych záujmov zamestnancov.

Čl. 8

1. Závodný výbor základnej organizácie je oprávnený kontrolovať dodržiavanie podmienok zamestnávania zamestnancov, pracovnoprávných a mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor základnej organizácie zamestnávateľovi najneskôr dva týždne pred jej uskutočnením.
2. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Čl. 9

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1 % z čistej mesačnej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr vo výplatný deň.

TRETIA ČASŤ

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Čl. 10

1. Zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas, ktorý sa uplatní ako pružný pracovný (kalendárny) mesiac. Zamestnanec je povinný v príslušnom kalendárnom mesiaci odpracovať celkový prevádzkový čas, ktorý v hodinách zodpovedá 7 a ½ násobku počtu pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci, t. j. v prepočte 37 a ½ hod. týždenne pri 5 pracovných dňoch v príslušnom kalendárnom mesiaci. Podrobnosti o pracovnom čase sú upravené v Pracovnom poriadku Záhorského múzea v Skalici.

2. Pružný pracovný čas sa člení na základný a voliteľný.

a) Základný pracovný čas je ten úsek pracovného času, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku a je určený nasledovne:

- v pondelok až piatok od 8:00 hod. do 14:00 hod.

b) Voliteľný pracovný čas je úsek pracovného času, v ktorom si zamestnanec sám rozhoduje o začiatku a o konci svojej pracovnej zmeny a je určený nasledovne:

- začiatok pracovnej doby: pondelok až piatok od 06:00 hod. do 08:00 hod.,

- koniec pracovnej doby: pondelok až piatok od 14:00 hod. do 18:00 hod.,

3. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Začiatok pracovnej zmeny určí zamestnávateľ po dohode so zamestnancom.

4. Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút môže zamestnanec čerpať v čase od 11:00 hod. do 14:00 hod. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

5. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom nad rozsah prevádzkového času v príslušnom kalendárnom mesiaci. Práca nadčas môže byť zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, pričom takéto nariadenie musí byť schválené riaditeľom Záhorského múzea. Za prácu nadčas poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi prednostne náhradné voľno v dohodnutom termíne. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala. Náhradné voľno musí byť vyčerpané najneskôr do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

6. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca a pri čerpaní náhradného voľna, ktoré presahuje základný pracovný čas, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať.

7. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Čl. 11

1. Zamestnancovi patrí dovolenka vo výmere stanovenom Zákonníkom práce navýšená o 5 dní. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj v dĺžke ½ dňa.

Čl. 12

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec stanovený Zákonníkom práce s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa vo veku do 15 rokov vrátane (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň (7,5 hod.) za kalendárny štvrtrok. Voľno sa poskytuje najmä v čase prerušenia školskej dochádzky (prázdniny) alebo v deň začatia školského roka na doprovod dieťaťa, ktoré nastupuje do prvého ročníka základnej školy a do materskej školy. Ak je v rodine viac detí vo veku do 15 rokov, voľno platí len na jedno dieťa. Nevyčerpané voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho kalendárneho štvrtroka. Zamestnanec bude vopred informovať zamestnávateľa o čerpaní pracovného voľna.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na regeneráciu v deň darovania krvi alebo jej zložiek v rozsahu 1 deň (7,5 hod.).

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno (tzv. sick day) v zmysle Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní dvoch pracovných dní (2 x 7,5 hod.) počas kalendárneho roka. Povinnosťou zamestnancov je oznámiť čerpanie sick day priamemu nadriadenému najneskôr do 8.00 hod. ráno. Nárok na sick day má zamestnanec po uplynutí skúšobnej doby. Nevyčerpané dni sick day sa neprenášajú do ďalšieho roka.

4. Zamestnancovi v zmysle § 96b Zákonníka práce za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny (7,5 hod.) za účelom vykonania služobnej pracovnej cesty patrí náhradné voľno.

Čl. 13

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje so základnou organizáciou všetky prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 Zákonníka práce a prípady okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce, inak sú neplatné. Výpoveď musí byť prerokovaná základnou organizáciou do 7 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie do dvoch dní od doručenia. Ak v uvedených lehotách k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 14

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce navýšené o:
 - a. jeho priemerný mesačný zárobok, ak pracovný pomer trval viac ako rok avšak najviac 5 rokov nepretržite,
 - b. dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval nepretržite aspoň 5 rokov.

Čl. 15

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** vo výške ustanovenej v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce navýšené o:
 - a. jeho priemerný mesačný zárobok, ak pracovný pomer trval viac ako rok a menej ako 10 rokov nepretržite,
 - b. dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval nepretržite najmenej 10 rokov,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Čl. 16

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa nepretržite minimálne 5 rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa nepretržite minimálne 5 rokov.
3. Odmena bude vyplatená v mzde za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol vek 50 rokov alebo 60 rokov.
4. Odmena uvedená v ods. 1. a 2. tohto článku neprináleží zamestnancovi vo výpovednej dobe.

Čl. 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti, a to od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do tretieho dňa dočasnej práceneschopnosti 55 % a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej práceneschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

MZDOVÉ PODMIENKY

Čl. 18

1. Zamestnávateľ postupuje v oblasti odmeňovania podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 10. kalendárneho dňa nasledujúceho mesiaca (vrátane).

PIATA ČASŤ

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Čl. 19

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie mesačne vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s tou istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „DDS“) ako zamestnávateľ a za podmienky, že príspevok zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení predstavuje minimálne sumu 5,00 EUR mesačne.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s DDS a budú spĺňať nasledovné podmienky:
 - a) pracovnú zmluvu budú mať uzatvorenú na dobu neurčitú (nevzťahuje sa na volenú funkciu),
 - b) pracovnú zmluvu budú mať uzatvorenú na dobu určitú a zároveň pracovný pomer bude trvať dlhšie ako 2 roky,
 - c) nebudú v skúšobnej dobe.
3. Ak bude pracovná zmluva uzatvorená v priebehu mesiaca a budú splnené podmienky uvedené v ods. 2. tohto článku, bude príspevok poskytnutý až od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.
4. V prípade skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ ukončí poskytovanie príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi v mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom došlo k skončeniu pracovného pomeru.

ŠIESTA ČASŤ

KOLEKTÍVNE SPORY

Čl. 20

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia s cieľom vyriešiť spor do 15 dní.
3. Ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, potom sa pri riešení postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

SIEDMA ČASŤ

TVORBA A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 21

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade s § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 %,
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roku,
 - d) darov, dotácií a príspevkov poskytnutých zamestnávateľovi do fondu.
2. Zamestnávateľ rozhoduje o použití prostriedkov sociálneho fondu spoločne so závodným výborom základnej organizácie podľa schváleného rozpočtu tohto fondu.. Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a budú alikvotne krátené podľa výšky pracovného úväzku.
 3. Základná organizácia vypracuje každoročne najneskôr do 28. februára návrh rozpočtu sociálneho fondu. Zamestnávateľ ho so základnou organizáciou prerokuje najneskôr do 14 dní od jeho preloženia.
 4. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru základnej organizácie písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu raz za polrok, a to do jedného mesiaca po uplynutí kalendárneho polroka.

Čl. 22

1. Zamestnávateľ v súlade s § 152 Zákonníka práce poskytuje zamestnancom na základe ich výberu účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný

príspevok na stravovanie“) alebo zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky. Podrobnosti realizácie výberu upravuje zamestnávateľ vo vnútornom predpise.

2. Z prostriedkov sociálneho fondu sa zamestnancom na stravovanie podľa ods. 1. tohto článku poskytne príspevok vo výške min. 0,50 Eur na jedno hlavné jedlo za pracovný deň.

3. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania voľna pre jeho vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie alebo vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia, darovania krvi a jej zložiek, náhradného voľna a sick day.

Čl. 23

1. Z prostriedkov sociálneho fondu možno v rámci sociálnej výpomoci poskytnúť jednorazový finančný príspevok:

- a) zamestnancovi pri narodení živého dieťaťa v sume 100,00 Eur na každé dieťa,
- b) pri úmrtí rodinného príslušníka v sume 100,00 Eur. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel/manželka, druh/družka a dieťa.

Čl. 24

1. Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok tiež :

- a) na úhradu za služby spojené so športovými, kultúrnymi, poznávacími a spoločenskými podujatiami organizovanými pre zamestnancov,
- b) na zakúpenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatie podľa záujmu zamestnancov,
- c) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
- d) vo forme sociálnej výpomoci zamestnancom, ktorí sa dostali do finančnej tiesne na základe ich odôvodnenej žiadosti (napr. v dôsledku živelnej pohromy, vykradnutia bytu, úmrtia v rodine, atď.). Príspevok možno opakovane poskytnúť po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa poskytnutia predchádzajúceho príspevku. O výške príspevku a opätovnom poskytnutí rozhoduje sociálna komisia, ktorú tvoria dvaja zástupcovia základnej organizácie a ekonómka.
- e) na zakúpenie venca (kytice) pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, ak sa pohrebu zúčastní zástupca Záhorského múzea alebo zástupca závodného výboru (maximálne do výšky 30 Eur).
- f) poskytne peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom v evidenčnom počte, ktorí majú pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú vo výške

30,00 EUR dvakrát do roka, spravidla vo výplatných termínoch v mesiaci máj a november.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v evidenčnom počte, ktorí majú pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú, zo sociálneho fondu príspevok na zdravotnú starostlivosť v maximálnej výške 30,00 EUR raz ročne vo výplatnom termíne pre mesiac november príslušného kalendárneho roka. Tento príspevok bude vyplatený automaticky bez predloženia žiadosti.

3. Odmeny pri životných jubileách

a) Príspevok k životnému jubileu 50 rokov ak:

- | | |
|--|-----------|
| - pracovný pomer trvá viac ako rok avšak najviac 5 rokov | 100,- Eur |
| - pracovný pomer trvá nad 5 rokov | 200,- Eur |

b) Príspevok k životnému jubileu 60 rokov ak:

- | | |
|--|-----------|
| - pracovný pomer trvá viac ako rok avšak najviac 5 rokov | 100,- Eur |
| - pracovný pomer trvá nad 5 rokov | 200,- Eur |

c) Príspevok pri ukončení prvého zamestnania v súvislosti s odchodom do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku:

- | | |
|--|-----------|
| - pracovný pomer trvá viac ako rok avšak najviac 5 rokov | 100,- Eur |
| - pracovný pomer trvá nad 5 rokov | 200,- Eur |

ÔSMA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 24

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. októbra 2024 do 31. decembra 2026. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť 1. októbra 2024.
3. Časť kolektívnej zmluvy, ktorá sa venuje sociálnemu fondu nahrádza Smernicu č. 18/2023 Tvorba a použitie finančných a peňažných fondov zo dňa 1.7.2023.

Čl. 25

1. Zmeny tejto kolektívnej zmluvy možno vykonať len na základe návrhu jednej zo zmluvných strán, a to vo forme písomného dodatku podpísaného oboma zmluvnými stranami.

Čl. 26

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Skalici, dňa

V Skalici, dňa

Mgr. Soňa Spáčilová
predsedníčka základnej organizácie

ThLic. Mgr. Martin Hoferka, Th.D.
riaditeľ Záhorského múzea v Skalici